फरीदाबाद
मजदूर समाचार
मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया .
नई सीरीज नम्बर 130
अप्रैल 1999

काम कम । बातें ज्यादा।।

ढोल की पोल से आगे ...

कटु अनुभवों की कमी नहीं है। दुख-र्दद से भरे हमारे जीवन को और तकलीफदायक बनाने का सिलसिला जारी है। आपसी बातचीतों में हमारी आहों के संग-संग हम उन विभिन्न तौर-तरीकों की भी चर्चायें करते हैं जिनके जरिये हमें फँसाया गया होता है, चोटें पहुँचाई गई होती हैं। हमें फँसाने के लिये बखेड़े खड़े करना, लफड़े पैदा करना,घटना बनाना की प्रकिया की कुछ-कुछ समझ आ रही है। बखेड़ों के झमेलों से बचने की हम कोशिशें करते हैं।

कोई बखेड़ा पैदा करने पर उतारू हो तो कहाँ तक बच सकते हैं? क्या किया जाये? इस बारे में जो सोच-विचार बड़े पैमाने पर हम सब के बीच चल रहा है, जो मन्थन हो रहा है उसके कुछ अंश यहाँ प्रस्तुत हैं — मन्थन को बढाने, चर्चा को और व्यापक करने के वास्ते।

चालू तौर-तरीकों में दरारें

चन्द बड़ी-बड़ी माँगें अथवा मुद्दे;
चन्द लोगों की सक्रियता;
चन्द बड़े-बड़े कदम;
चन्द रोज का अथवा कभी-कभार का शोर-शराबा : यह बुनियादी बातें हैं रूटीन को तोड़ते चालू तौर-तरीकों की। जगह-जगह और बार-बार इन चालू तौर-तरीकों के नतीजे नुकसानदायक होते हैं के अनुभव हम सब को हैं।

हमारे अनुभव और उनसे पैदा होती समझ उन लोगों की दिक्कतें बढा रही है जो चालू तौर-तरीकों को हमारे हित में बता कर इन्हें हमारे खिलाफ इस्तेमाल करते हैं। मजदूरों द्वारा हड़ताल के खिलाफ हाथ उठाना, हस्ताक्षर करना जैसी बातें हो रही हैं। साथ ही साथ ऐसे मजदूरों की संख्या घट रही है जो चालू तौर-तरीकों को ही अधिक ईमानदारी तथा अधिक लड़ाकूपन से लागू करने की दलीलें देते हैं।

चालू तौर-तरीकों की समस्यायें उनके कर्ता-धर्ताओं को मुबारक। हमारे लिये महत्वपूर्ण हैं वे तौर-तरीके जिन पर मजदूरों के बीच विचार-विमर्श उभर रहे हैं।

5 नहीं 365 दिन

हमें रोज खटने जाना पड़ता है, प्रतिदिन जलील होना पड़ता है, हर पल समस्याओं से जूझना हमारी दिनचर्या है। ऐसे में हम 365 दिन उठाये जाने वाले कदमों पर विचार क्यों नहीं करें? खासकरके इसलिये भी कि साल-दो साल में पाँच-दस दिन जोर लगा कर, अतिरिक्त परेशानियाँ उठा कर राहत हासिल करने की बातें हमें राहत देने की बजाय हमारी परेशानियाँ बढाती ही हैं।

जाहिर है कि हमारे रोज के कदम ऐसे हों कि हमें चिन्हित नहीं किया जा सके, पहचान नहीं की जा सके — हमले के लिये निशाना नहीं बनना सर्वोपरि आवश्यकता है। कदम आसान हों ताकि प्रत्येक अपने-अपने ढँग से उठा सके। कदम ऐसे होने चाहियें जो लगातार उठ सकें और जिनका समय के साथ असर बढता जाये। फिट नहीं बैठें तो बेझिझक वापस लिये जा सकने वाले कदम होने चाहियें।

365 दिन वाले कदम आपस में विस्तृत विचार-विमर्श की सम्भावनायें तो लिये ही हैं, यह व्यापक आदान-प्रदान भी सम्भव बनाते हैं क्योंकि कोई अरजेन्सी नहीं होती और न इनके लिये किन्हीं विशेषज्ञों की आवश्यकता होती। हजारों प्रकार की जानकारियों का इधर से उधर आना-जाना खाइयों को चिन्हित करना लिये है। यह हमारे अपने कमजोर व मजबूत पहलुओं की पहचान के संग-संग मैनेजमेन्ट के कवचों व मर्मस्थलों की पहचान भी लिये है।

एक नहीं अनेक कदम

हम में से प्रत्येक की अपनी-अपनी मजबूरियों के संग-संग अपनी-अपनी विशेषतायें भी हैं। ऐसे में हर एक द्वारा अपने-अपने माफिक कदम उठाना एक ही समय में अनेकों कदम उत्पन्न करना लिये है। और, तीन-चार लोग आपस में विचार करते हैं तो बीस सम्भव कदम उभरते हैं।

एक ही समय अनेक कदम उठते हैं तब न तो कोई अलग से चिन्हित होता-होती है और न ही समूह को रँग पोतना आसान होता है। जबकि, एक समय में एक कदम उठाने पर व्यक्ति के अलग से चिन्हित होने वाल बात तो नहीं होती परन्तु समूह को उस कदम की डोरी से बाँधा जा सकता है — एक दिन की हड़ताल पर तालाबन्दी की जाती है।

एक ही समय अनेक कदमों का उठना एक व्यक्ति के लिये अलग-अलग दिन अलग-अलग कदम उठाना तो सम्भव बनाता ही है, यह एक दिन में ही चार कदम बदलने की सम्भावना भी लिये है। अनेक कदम उठाना सौ द्वारा हजार दबाव डालने की क्षमता लिये है। और, एक या कुछ कदम उल्टे भी पड़ जायें तो भी घातक नुकसान का डर नहीं होता और कदम बदलना व सम्भलना आसान होता है।

सतत कम्पनों के दबाव

हर दिन कदम, एक ही समय अनेक कदम, प्रत्येक द्वारा कदम, आदान-प्रदानों व विचार-विमर्श से कदमों में होते परिवर्तन : अनेक बिन्दुओं से अनेकानेक थिरकनें। यह थिरकनें ऐसी कम्पनें पैदा करती हैं जिनसे सौदेबाजों की सौदेबाजी के द्वारा नहीं निपटा जा सकता। धमाकों द्वारा इन थिरकनों को स्तब्ध करके रोकना भी आसान नहीं होता।

अपने-अपने कार्यस्थल पर हम साल के 365 दिन और हर दिन अनेक कदम उठाने तथा इन पर आपस में विचार-विमर्श के संग-संग अन्य लोगों से भी आदान-प्रदान के तौर-तरीके अपनाते हैं तो हम इस कदर दबाव बना सकते हैं कि लगातार रियायतें देने को मैनेजमेन्टें मजबूर हों। और, इन तौर-तरीकों में किसी के बिकने अथवा किसी के मारे जाने का डर भी नहीं होता।

ढोलों की पोल पर विलाप के पार नये तौर-तरीके शुभ संगीत हैं।

मजदूर लाइब्रेरी, आटोपिन झुग्गी, एन. आई. टी. फरीदाबाद—121001 (यह जगह बाटा चौक और मुजेसर के बीच गंदे नाले की बगल में है।)

हकीकत में कानून

आटोपिन मजदूर : " हर रोज ओवर टाइम काम करवाते हैं। जो ओवर टाइम पर रुकने से मना करता है उसे गाली और थप्पड़ तो गुरुद्वारे के प्रसाद की तरह देते हैं। आज, 13 मार्च तक भी दिसम्बर में किये ओवर टाइम काम के पैसे आधे वरकरों को नहीं दिये हैं और जनवरी व फरवरी के ओवर टाइम के पैसे तो किसी को नहीं दिये हैं। फरवरी माह का वेतन भी 13 मार्च तक नहीं दिया है। किसी के माँ-बाप मरें चाहे किसी की घरवाली या बच्चे बीमार हों, इलाज के लिये अपने ओवर टाइम के पैसे माँगते हैं तो भी आटोपिन मैनेजमेन्ट देती नहीं।"

ठेकेदार का वरकर : "8 घन्टे में 12 घन्टों का काम लेते हैं और सुपरवाइजर हर समय सिर पर खड़े रहते हैं **गुडईयर** में। एक ठेकेदार ने कई मजदूरों का प्रोविडेन्ट फन्ड हड़प लिया – पैसे माँगने पर पुलिस के हवाले कर मार-पीट करवाई और बिना पैसे दिये भगा दिया।"

पी एस पी पेपर का अकाउन्टेन्ट : "32 वरकर थे। सब का हिसाब कर दिया पर मुझे हिसाब नहीं दिया। साल-भर चक्कर कटवाने के बाद लेबर इन्सपेक्टर ने यह कह कर केस दाखिल दफ्तर कर दिया है कि मैनेजमेन्ट बुलाने पर आती ही नहीं। लेबर इन्सपेक्टर को मैं स्वयं पहले मैनेजमेन्ट की तरफ से 1000 रुपये रिश्वत दे चुका हूँ।"

पोलीमर पेपर वरकर : " फन्ड नहीं, बोनस नहीं और 8-10 साल से काम कर रहे परमानेन्ट नहीं ...."

ठेकेदार का मजदूर : " **साधु उद्योग** में कम्पनी का पूर्व फोरमैन ही ठेकेदार बना रखा है। 1500 रुपये ही वेतन देता है और उनमें से भी 30 रुपये ई.एस.आई. के काट लेता है पर कार्ड नहीं देता। जल जाने, कट जाने पर दवाई-पट्टी भी नहीं करवाता।"

कैजुअल वरकर : " 250 कैजुअल हैं **इन्जैक्टो** में। 1902 का ग्रेड है पर मैनेजमेन्ट हमें 1450 देती है। ई.एस.आई. के पैसे काटती है पर कार्ड नहीं देती। फन्ड कटता है पर स्लिप नहीं मिलती। कैजुअलों को बोनस भी नहीं देते। ओवर टाइम के लिये जबरदस्ती रोकते हैं और पैसे डबल की बजाय सिंगल रेट से देते हैं। सुपरवाइजर बहुत भद्दा व्यवहार करते हैं, कैजुअलों के कॉलर तक पकड़ लेते हैं।"

सफेदी पेन्टर : " फावड़ा सिंह चौक पर रोज जाता था। 11 मार्च को डबुआ में एक घर की पेन्टिंग के लिये ले गये। सीढी फिसल गई और मेरे दोनों हाथ टूट गये। सफदरजंग अस्पताल में सफेदी की थी, वहीं जा कर प्लास्टर चढवाया पर एक ही हाथ पर क्योंकि और काम तो साथ काम करने वाले करवा देंगे, टट्टी कौन करवायेगा? परिवार यहाँ नहीं है। इसलिये अभी दूसरे हाथ पर गर्म पट्टी करवाई। आज भीख माँग रहा हूँ...

" चौक पर बहुत लोग काम की तलाश में खड़े होते हैं। 12-1 बजे तक रोजी के इन्तजार में बैठते हैं। काम का कोई ठिकाना नहीं रहता – महीने में 15-20 दिन काम मिल जाता है।

" कितने ही गिरते हैं। एक-दूसरे की मदद की कोई बात नहीं है। दिल्ली-फरीदाबाद में पूरे भारत-भर के लोग कमाने आते हैं – आपस में तम्बाकू-चाय की बात तो हो जाती है पर पैसों की नहीं। चौक के मजदूर लावारिस के रूप में आते हैं – किसी का कोई ठिकाना नहीं है।"

प्लासर इंडिया मजदूर : "रोज जो 4 घन्टे ओवर टाइम करवाते थे और उसे ओवर टाइम दिखाते नहीं थे, उसके पैसों को गुड रिवार्ड कहते थे। दस साल से काम कर रहे 50-60 वरकरों को परमानेन्ट नहीं किया है ...."

सुप्रीम इन्टरप्राइजेज वरकर : " काम का लोड बहुत है और पुराने होते ही वरकर को गुपचुप निकाल देते हैं।"

सुपर फाइबर लिमिटेड-रैक्सर इंडिया लिमिटेड-ए. एस.बी. रबड़ इन्डस्ट्रीज मजदूर: "तीनों सोमानी ग्रुप की हैं। तीनों में 10 घन्टे की ड्युटी है। तीनों में वरकरों को एक से दूसरी जगह काम करने भेजते रहते हैं पर लिखित में कुछ नहीं देते। कुछ को ई.एस.आई. कार्ड देते हैं, कुछ को नहीं। फन्ड काटते हैं पर स्लिप आधे वरकरों को नहीं मिलती। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से देते हैं। दस-दस साल से काम कर रहों को 1400-1500 रुपये देते हैं जबकि न्यूनतम वेतन 1901 रुपये है। भर्ती के समय कई कागजों पर दस्तखत करवाते हैं जिनमें कोरे और टिकट लगे कागज भी होते हैं। वरकर का कॉलर पकड़ना, गाली देना, थप्पड़ मार देना, जब चाहे निकाल देना यहाँ चलता है और धमकी देते हैं कि शिकायत करोगे तो हाथ-पैर तोड़ देंगे।"

अतुल ग्लास वरकर : "काम में तेजी बहुत है पर तनखा ... जनवरी की 25 फरवरी को दी थी और फरवरी की आज 11 मार्च तक नहीं दी है।"

कैजुअल मजदूर : " यहाँ **एस्कोर्ट्स एन्सीलरी** में तो कैजुअलों को छुट्टी होने पर भी काम बता देते हैं। एस्कोर्ट्स के अन्य प्लान्टों में कैजुअलों को बोनस दे दिया गया है पर यहाँ नहीं दिया है।"

आहुजा जनरल इन्डस्ट्रीज वरकर : " जितनी मँहगाई बढती है उसके हिसाब से मँहगाई भत्ता कोई मैनेजमेन्ट नहीं देती। परन्तु आहुजा मैनेजमेन्ट तो मँहगाई भत्ता ना के बराबर देती है।"

फर आटो. मजदूर : " दो महीने पहले यूनियन बनाने के चक्कर में परसनल मैनेजर की पिटाई हुई। चार वरकर सस्पेन्ड हुये और ले-दे कर उनको नौकरी से निकाल दिया।"

ठेकेदार का वरकर : " प्रोडक्शन में भी **गुडईयर फैक्ट्री** में ठेकेदारों के दो हजार के करीब वरकर हैं – हम परमानेन्ट मजदूरों से दुगने हैं। बाहर से गुडईयर का कोई बड़ा साहब दौरे पर आता है तब ठेकेदारों के कई वरकरों को गोदामों में बन्द कर शटर गिरा देते हैं।"

नूकैम मजदूर : " फरवरी की तनखा 16 मार्च तक नहीं दी है। काम नहीं है कह कर मैनेजमेन्ट छँटनी के लिये माहौल बना रही है। हमें डर है कि जल्दी ही छँटनी की एग्रीमेन्ट होगी।"

वकील के अनुभव

– लेबर डिपार्टमेन्ट में हर जगह "समझौते" की प्रवृति है। और "समझौते" का मतलब है कि मजदूरों के जो कानूनी अधिकार हैं उन्हें वे छोडें, कम करें।

– "समझौतों" में लेबर डिपार्टमेन्ट के लोग मैनेजमेन्टों के सलाहकार हैं। श्रम विभाग में कुछ अधिकारी तो ऐसे भी हैं जिन्होंने फैक्ट्रियों में ठेके लिये हुये हैं।

– खुद श्रम अधिकारी मजदूरों को परेशान करने में सहभागी होते हैं और फिर वरकरों को आगे भी परेशानी का अहसास करवा कर नौकरी छोड़ने को "राजी करने" की कोशिश करते हैं।

– लेबर इन्सपेक्टर, लेबर अफसर और डी. एल.सी. के " समझौता " जालों को काट कर कोई मजदूर सरकार से मामले को लेबर कोर्ट में रेफर करवाने में सफल भी हो जाते हैं तो लेबर कोर्ट में भी जज कहते हैं कि आपस में सैटल कर लो, " समझौता " कर लो। लम्बी-लम्बी तारीखें जज देते हैं ताकि मजदूर " समझौते " के लिये राजी हो जायें। जिसे " 3 महीने में निर्णय " कहा जाता है वह सीधी राह से 5 साल लेता है। और, बाल की खाल निकालते जज के बावजूद कोई वरकर " जीत " ही गया तो हाई कोर्ट के दस साल मुँह बाये खड़े मिलते हैं ...

– कानून का यह हाल है कि पेमेन्ट ऑफ वेजेज एक्ट और मिनिमम वेजेज एक्ट के तहत न तो दिल्ली में और न ही हरियाणा में कोई मजदूर है!

– ओवर टाइम के लिये डबल रेट से पेमेन्ट का कानून तो है ही, यह भी कानून है कि ओवर टाइम करवाने के लिये चीफ इन्सपेक्टर ऑफ फैक्ट्रिज से इजाजत ली जायेगी और ... और कि तीन महीनों में 50 घन्टे से ज्यादा ओवर टाइम काम किसी भी हालत में नहीं करवाया जायेगा।

– कोर्ट-कचहरी में जा कर विशेषज्ञ ही कुछ ले सकते हैं। मजदूरों के लिये अदालतों में परेशानी के सिवाय और कुछ नहीं है।

एग्रीमेन्टें किसके लिये ?

कटलर हैमर मजदूर : "एग्रीमेन्ट के लिये नये नेताओं ने 10 मार्च से काले बिल्ले और 13 मार्च से स्लो डाउन करवाया है। हम इन नेताओं की तिकड़मबाजी से डर रहे हैं — बाटा और एस्कोर्ट्स की तरह न हो जाये। किसी भी कम्पनी में मजदूरों की खैर नहीं है।

"पहले वाले लीडरों ने ऐसी एग्रीमेन्ट की थी कि 184 परमानेन्ट की छँटनी के संग-संग 200 कैजुअलों को भी हटाया गया तथा वर्क लोड इतना बढाया कि एग्रीमेन्ट की तीसरी किस्त के पैसे नहीं मिले और इनसेन्टिव के 750 रुपये ऊपर से मारे गये। अब वाले लीडरों के सामने जो मैनेजमेन्ट की 20 शर्तें हैं उनमें डिपार्टमेन्टें बन्द कर छँटनी करने, इंजिनियरिंग डाटा के अनुसार वर्क लोड बढाने, वेतन काटने के लिये राहें वाली और भी बुरी बातें हैं।

"लीडर सारे चोर होते हैं। मजदूरों को हमेशा धोखा देते हैं। हमारे यहाँ हर एग्रीमेन्ट में मजदूरों को बेचा है।"

लार्सन एण्ड टूब्रो वरकर : "एग्रीमेन्ट के लिये एक साल से मीटिंग चल रही हैं — हर महीने 4-5 मीटिंग हो जाती हैं। मैनेजमेन्ट हर पाइन्ट पर इतने विस्तार से चर्चा करती है कि एक पाइन्ट पर ही कई मीटिंग हो जाती हैं। इस समय के 30 करोड़ की जगह मैनेजमेन्ट 100 करोड़ रुपये का टर्नओवर माँग रही है — इसी मैनपावर पर (75 वरकर हैं, स्टाफ व मैनेजर जोड़ कर 120 हैं)।"

गुडईयर मजदूर : "सैकेन्ड प्लान्ट बन्द करने, अर्थमूवर टायर ओरंगाबाद भेजने और परमानेन्ट की जगह ठेकेदारों के मजदूरों को लगाने वाली ऐसी एग्रीमेन्टें हुई हैं कि परमानेन्ट मजदूर साढे तीन हजार से घट कर एक हजार से भी कम हो गये हैं।

"एस्कोर्ट्स की ही तरह गुडईयर मैनेजमेन्ट ने टाइम स्टडी करवाई है। मई में हमारे एग्रीमेन्ट का टाइम है — देखो मैनेजमेन्ट क्या कहर ढाती है।"

प्याली फैक्ट्री वरकर : "हितकारी पोट्रीज के सब 460 मजदूरों की छँटनी करके उसे बन्द करने और हितकारी चाइना से भी कुछ वरकरों को निकालने की एग्रीमेन्ट हुई है का नोटिस 10 फरवरी को फैक्ट्री गेटों पर लगाया था। किसी मजदूर को कोई पैसे नहीं दिये हैं और 30 मार्च को भी 40 वरकर हितकारी चाइना में सफाई करने में ही लगे थे।"

क्लच आटो मजदूर : "मैनेजमेन्ट सी.एन.सी. मशीनें लगा रही है। डिप्लोमा वाले इन मशीनों को चला रहे हैं और माल रिजैक्ट के आरोप में उनमें से 3-4 को सस्पेन्ड कर दिया। मैनेजमेन्ट आटोमेशन कर रही है और सितम्बर में एग्रीमेन्ट है — आफत ही आफत है।"

टेकमसेह वरकर : "जनवरी की ही तरह फरवरी के वेतन में भी पैसे कटे तो हमने लीडरों को फिर घेरा और एग्रीमेन्ट के लिये कोसा। बड़े साहब के 9 मार्च के खुले दरबार में महासचिव ने एग्रीमेन्ट की कापी फाड़ने का नाटक किया जबकि एग्रीमेन्ट के हर पन्ने पर सब लीडरों के हस्ताक्षर हैं। मैनेजमेन्ट ने भी नाटक करते हुये 10 मार्च को महासचिव को सस्पेन्ड किया और टूल डाउन हड़ताल के लफड़े में 3 और सस्पेन्ड किये गये। 11-12-13 के टूल डाउन और 14 की छुट्टी के बाद सोमवार, 15 मार्च को लीडरों ने कहा कि समझौता हो गया है पर डी.एल.सी. नहीं है इसलिये दस्तखत नहीं हुये हैं। सस्पेन्ड को मैनेजमेन्ट ले रही है और एग्रीमेन्ट में सुधार होगा कह कर लीडरों ने टूल डाउन खत्म करने की घोषणा कर दी। लीडर हमारे सामने कुछ बोलते हैं और पीछे उसका उलट करते हैं।"

आयशर ट्रैक्टर मजदूर : "जनवरी 99 से लागू एग्रीमेन्ट में 25 परसैन्ट मैनपावर कम करने का समझौता है पर यह गेट पर सुनाया नहीं, बस पैसे की बात बताई थी। प्रयोग में मैनपावर कम करने की बात सामने आई है। ठेकेदारों के एक वरकर को हटाने के बदले में परमानेन्ट को 8 रुपये देते हैं। इस बार हमें 320 रुपये मिले, यानि 40 की रोटी गई — बड़े शर्म की बात है। हटाये गये लोगों का काम परमानेन्ट वरकरों को करना पड़ता है — आगे ही बोझ से दबे जा रहे हम कितने दिने जी पायेंगे। सब वरकर दुख मानते हैं कि एक घर उजाड़ कर हमें 8 रुपये मिलते हैं। एग्रीमेन्ट के मुताबिक ठेकेदारों के 120 वरकर हटेंगे। जगह-जगह से ठेकेदारों के वरकरों को हटाने और उनका काम भी परमानेन्ट मजदूरों पर थोपने के लिये मैनेजमेन्ट यूनियन का सहयोग लेती है। मिल कर परमानेन्ट पर प्रेशर डालते हैं पर जगह-जगह परमानेन्ट मजदूर वर्क लोड बढाने का विरोध कर रहे हैं।"

उषा टेलिहोइस्ट वरकर : "एग्रीमेन्ट में इनसेन्टिव स्कीम ऐसी है कि मैनेजमेन्ट पूरे महीने जम कर काम कर करवाती है और अन्त में मैटेरियल नहीं अथवा माँग नहीं कह कर एक-दो लाइन बन्द कर देती है — सब मजदूरों का पूरा इनसेन्टिव का पैसा खत्म हो जाता है।"

ट्रक ड्राइवर : " ईस्ट इंडिया ट्रान्सपोर्ट एजेन्सी के कम से कम 1000 ट्रक चलते हैं और भारत-भर में 353 दफ्तर हैं लेकिन कम्पनी के इम्पलाई के तौर पर मात्र 80 ड्राइवर हैं, बाकी ड्राइवर ठेकेदारों के हैं। कलकत्ता में की 24 जुलाई 98 की एग्रीमेन्ट में ड्राइवर द्वारा प्रति दिन 350 किलो मीटर गाड़ी चलाने की बात है, यानि 15 घन्टे ड्राइव करना होगा क्योंकि 40 किलो मीटर प्रति घन्टा अधिकतम गति सीमा है। कोई ओवर टाइम का पैसा नहीं जबकि वैसे भी ड्राइवरों की 24 घन्टे ट्रकों की रखवाली की जिम्मेदारी है।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : "आई.ई. नोर्म्स का एक दस्तावेज देखा है। हर मशीन पर डबल और कहीं-कहीं तो तीन गुणी-चार गुणी प्रोडक्शन दर्शा रखी है। न तो इतनी प्रोडक्शन निकलनी और न वरकर को एग्रीमेन्ट का पैसा मिलना है — बल्कि वेतन भी कट जायेगा। वही गेडोर और केल्विनेटर वाला हाल होगा।

"वरकर आई. ई. नोर्म्स पर किसी हालत में सहमत नहीं होंगे।

"16 मार्च की जनरल बॉडी मीटिंग में महासचिव ने पूरा डेढ घन्टा लिया एग्रीमेन्ट पढने में। 480 मिनट वर्क करना पड़ेगा कह कर साढे छह घन्टे काम वाली इन्डस्ट्री एक्ट की बात को सिरे से ही नकार दिया — बात मिनटों में ले आये हैं; एक की बजाय दो या तीन मशीन भी चलानी होंगी; सैल्फ इन्स्पेक्शन, सैल्फ लोडिंग एण्ड अनलोडिंग, सैल्फ सैटिंग और सैल्फ मेन्टेनैन्स; कार्ड पंचिंग; डिविजन अनुसार अलग-अलग से इनसेन्टिव फिक्स; एन्ड प्रोडक्ट-सम्पूर्ण उत्पाद पर वेतन; .... इन सब पर वरकर विरोध ही विरोध जताते रहे। प्रधान के 'दो शब्दों' पर तो एग्रीमेन्ट के विरोध में हाथ हिला कर मजदूर उठ खड़े हुये। साफ विरोध से बात बिगड़ती देख कर प्रधान ने पिन्ड छुड़ाने जैसी बात की तो वरकरों ने पकड़ लिया। धक्का-मुक्की और गाली-गलौज हुई। ऐसा नहीं होना चाहिये था — मार-पीट करने की बजाय दस लोगों में नँगा करना बेहतर है।

"मैनेजमेन्ट और लीडर लोग वरकरों को लपेटने की कोशिश तो बहुत कर रहे हैं पर वरकर यहाँ कुछ सुलझे हुये हैं इसलिये अभी फँसे नहीं हैं। फिर लीडर बदलने की जड़ में यही है।

"एग्रीमेन्ट नहीं हो तो अच्छा है।"

नोरदर्न इंडिया आयरन एण्ड स्टील वरकर : "फैक्ट्री बिक भी गई है अब तो। बहुत भरोसे वाले चार लोगों को नेता चुन कर केस किया था। उन्होंने भी मैनेजमेन्ट से दस-दस लाख खा कर विश्वासघात किया और हर मजदूर को पाँच-पाँच हजार रुपये का एग्रीमेन्ट कर लिया।"

धीरे चलो

कम्पन-कम्पन-कम्पन...

एस्कोर्ट्स मजदूर : "24-25 फरवरी को खबर फैली कि यूनियन कार्यकारिणी ने 8 मार्च से हड़ताल करने का फैसला किया है। एस्कोर्ट्स ग्रुप के विभिन्न प्लान्टों में मजदूरों ने लीडरों के हड़ताल के निर्णय के विरोध में हस्ताक्षर करने शुरू किये। बड़ी संख्या में मजदूरों के इन दस्तखतों ने 8 मार्च से हड़ताल की बात को आई-गई कर दिया। परम्परा दावा करती है कि लीडरों के फैसलों के खिलाफ मजदूर कुछ नहीं करते। परम्परा के इस दावे को एस्कोर्ट्स मजदूरों ने खुलेआम नकारा और भड़के नहीं बल्कि ठन्डे दिमाग से कदम उठाये। ऐसा करके हम फँसने से बच गये और भारी हमला करने को तैयार बैठी मैनेजमेन्ट देखती रह गई।"

बाटा वरकर : "तालाबन्दी को 40 दिन हो गये और लेबर डिपार्टमेन्ट में तारीखों तथा मैनेजमेन्ट-यूनियन नेगोसियेशनों का सिलसिला जारी है। पैसों का नुंकसान तो हमारे लिये तकलीफदायक है ही, मैनेजमेन्ट की शर्तें और भी ख़तरनाक हैं। देर-सबेर हम से जिन बातों पर 'हाँ' करवायेंगे उन्हें हम अमल में 'ना' में नहीं बदल पाये तो बहुतों की नौकरियाँ तो जायेंगी ही, जो रह जायेंगे उनके लिये भी काम करना बहुत भारी रहेगा। माहौल ऐसा बना रखा है कि अभी तो वरकर आपस में विचार-विमर्श ही कर पाते हैं। जो हो, 1982 की एग्रीमेन्ट के बावजूद बाटा मजदूरों ने डेढ साल चुपचाप कदम उठा कर 1984 में मैनेजमेन्ट को सीक्रोन-सिकारो मशीनें उखाड़ने को मजबूर किया था। इस बार तालाबन्दी की समाप्ति पर हमें और भी चौकस मैनेजमेन्ट से निपटना होगा इसलिये अभी से हम सोचने-समझने की जरूरत महसूस कर रहे हैं।"

आयशर ट्रैक्टर मजदूर : "सेफ के नाम से मैनेजमेन्ट के प्रोग्राम ने स्टाफ में भारी असुरक्षा फैला दी है। इस प्रोग्राम के तहत पूरी कम्पनी कम्प्युटराइज कर रहे हैं। स्टाफ के 150-200 लोगों की नौकरियाँ खाने की मैनेजमेन्ट की स्कीम है क्योंकि कम्प्युटर तो नौकरी खाने के लिये ही लगाते हैं। व्हर्लपूल के स्टाफ से नहीं सीखेंगे तो आयशर में भी स्टाफ की दुर्गत होगी।"

व्हर्लपूल वरकर : "केल्विनेटर पर कब्जे के बाद व्हर्लपूल मैनेजमेन्ट ने एक तरफ तो कम्पनी की सम्पत्ति बेचना और दूसरी तरफ वरकरों को निकालना शुरू किया हुआ है। आटोमोबाइल डिव, कैश रजिस्टर, वायर डिव, कन्ट्रोल डिव, सेन्ट्रल टूल रूम और कम्प्रेसर डिव तो बेच दिये गये हैं तथा कुछ और के बेचने की तैयारी है। इन सौदों में कितना कट-कमीशन खाया गया है इसका सहज ही अन्दाजा लगाया जा सकता है। 1995 में कम्पनी हाथ में लेने के बाद व्हर्लपूल मैनेजमेन्ट ने 1996 के आरम्भ में 600 स्टाफ के लोगों को नौकरी से निकाल कर शुरू किये छँटनी अभियान की दूसरी किस्त में 1700-1800 वरकर व स्टाफ के लोग निकाले। इसके बाद स्टाफ के 45 को ड्युटी पर लेने से इनकार करके तथा 120 को ट्रान्सफर लैटरों के जरिये नौकरियों से निकाला। बचे हुये स्टाफ व वरकरों में से इधर फिर 180 स्टाफ वालों तथा 600-700 वरकरों की छँटनी की तैयारी चल रही है।

"वरकरों को अपने लीडरी विभाग के जरिये दबोचे रखने में लगी व्हर्लपूल मैनेजमेन्ट को स्टाफ द्वारा अपनी नौकरियाँ बचाने के लिये संगठित होने पर धक्का लगा। स्टाफ संगठन के रजिस्ट्रेशन को कैन्सल करवाने के लिये व्हर्लपूल मैनेजमेन्ट ने लेबर कमिश्नर के माध्यम से लेबर डिपार्टमेन्ट में इस कदर उल्टी-पल्टी हरकतें करवाई हैं कि नियम-कानून-तर्क सब उल्टे हो गये हैं। स्टाफ वालों ने सेशन्स कोर्ट के दरवाजे खटखटा कर मैनेजमेन्ट की नई छँटनी स्कीम तथा लेबर डिपार्टमेन्ट की नियम-कानून विरोधी हरकतों पर कुछ ब्रेक लगाया है। बौखलाई व्हर्लपूल मैनेजमेन्ट स्टाफ सदस्यों को अनेक प्रकार से परेशान कर रही है ताकि, वे भड़कें और उससे मैनेजमेन्ट का काम आसान हो। पर स्टाफ वाले भड़कने से इनकार कर रहे हैं और सोच-समझ कर कदम उठा रहे हैं।"

एक युवा वरकर : "अब बेलदारी करता हूँ। पहले कर्निता टैक्सटाइल्स में काम करता था। हफ्ते में एक दिन छुट्टी की बात करके वेतन तय किया था पर फिर मैनेजमेन्ट बोली की हफ्ते में सातों दिन काम करना होगा। मैंने कहा कि हफ्ते में एक दिन छुट्टी का मन है, सातों दिन काम नहीं करूँगा। अपना हिसाब लिया और वह नौकरी छोड़ दी।"

'मजदूर समाचार' में आपको कोई बात गलत लगे तो हमें अवश्य बतायें, मजदूर लाइब्रेरी में आराम से बैठ कर बतायें।

अपनी बातें अन्य मजदूरों तक पहुँचाने के लिये 'मजदूर समाचार' में भी छपवाइये। आपका नाम किसी को नहीं बतायेंगे और आपके कोई पैसे खर्च नहीं होंगे।

महीने में एक बार ही 'मजदूर समाचार' छाप पाते हैं और 5000 प्रतियाँ ही फ्री बाँट पाते हैं। किसी वजह से सड़क पर आपको नहीं मिले तो 10 तारीख के बाद मजदूर लाइब्रेरी आ कर ले सकते हैं – बोनस में कुछ गपशप भी हो जायेगी।

विकल्पों के लिये प्रश्न (2)

वर्तमान बहुत ही दर्दनाक है, बरदाश्त की सीमाओं के बाहर चला गया है।

जैसे-तैसे मर-पिट कर हम दिन काटते हैं – इस आशा में कि अगली पीढी बेहतर दिन देखे।

लेकिन बरबादी बढती जा रही है।

और, वर्तमान लड़खड़ा रहा है।

कैसे जीयें और किस प्रकार के भविष्य के लिये प्रयास करें कि आने वाली किसी भी पीढी को ऐसा वर्तमान न देखना पड़े?

वर्तमान के स्तम्भों और इसकी ईंट-गारा को पहचान कर तथा नकार कर ही विकल्पों के प्रश्नों पर सोच-विचार हो सकता है।

फैक्ट्री का ताँडव

बोझ कम करना, तन व मन का तनाव कम करना, सुरक्षा और बेहतर जीवन मानव हित में किये जाते प्रयासों के सार हैं। जबकि, फैक्ट्री उभरी हैं तथा फैली हैं उन प्रयासों के सिलसिले में जिनके लक्ष्य हैं कम से कम लागत पर वर्क लोड बढाना और तीव्र से तीव्रतर रफ्तार से काम करवाना। **इसलिये फैक्ट्री हैं :**

– घेरों में बन्द मजदूर, गेटों पर सेक्युरिटी गार्ड और बाहर पुलिस-फौज, सुपरवाइजरों-मैनेजरों-लीडरों-अफसरों के डर के साये में काम।

– धूल, धुँआ, गैस, फाइबर, पाउडर, कीटाणु, केमिकल के चेम्बरों में बन्द फेफड़े। तेजाब बिजली, आग की भट्टियों में जलते, कटते झुलसते, झटके खाते शरीर। चुम्बकीय, विद्युत और एटमी किरणों वाली कैन्सर लैब।

– अनन्त दोहराई जाती बोझिल क्रियाओं वाले केन्द्र।

– 50 में 1000 का काम और इसके संग चाकरी की असुरक्षा वाले यातनागृह।

– ऐसी रोशनी के स्थल कि रात को भी काम। शिफ्टों में ड्युटी द्वारा खाने-पीने-सोने के वृत में विघ्न द्वारा तन व मन के विकार के स्रोत।

– संख्या व आकर में अनन्त वृद्धि वाले निर्जीव। जल-जमीन-वायु को प्रदूषित करते पृथ्वी पर सार्विक विनाश के औजार। **(जारी)**

श्री रामलखन, झालानी टूल्स के एक बुजुर्ग मजदूर की 29 मार्च को फैक्ट्री गेट पर मार-पीट में मृत्यु हुई। सरकारी तन्त्र की मिलीभगत से मजदूरों के 40 करोड़ रुपये हड़पने में जुटी झालानी टूल्स मैनेजमेन्ट की गुन्डागर्दी का यह मृत्यु एक परिणाम है।

बेची जा रही नोरदर्न इंडिया आयरन एण्ड स्टील फैक्ट्री की एक शेड पर पेन्ट कर रहे युवा वरकर अनिल कुमार की 45 फुट ऊँचाई से गिर जाने से 24 मार्च को मृत्यु हो गई।

नीलकंठ इन्टरप्राइजेज में 1 मार्च को बॉयलर फटने से दो मजदूर साथियों की मृत्यु हो गई।

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए जे० के० आफसैट दिल्ली से मुद्रित किया।

RN 42233 पोस्टल रजिस्ट्रेशन L/HR/FBD/73